

А.Ваврик  
науковий співробітник Інституту  
регіональних досліджень НАН України  
м. Львів

Самореалізація та професійне становлення молоді:  
психолого-соціальні аспекти

*У статті розглядаються психолого-педагогічні проблеми професійного становлення та самореалізації молоді в умовах інноваційного розвитку. На основі аналізу регіональної мережі освітніх закладів Львівщини, як головної ланки інтелектуально-інноваційного розвитку особистості, виокремленні передумови, чинники, система заходів, які безпосередньо спрямовані на змістовне, насамперед, знанняве наповнення професійної підготовки молоді, що включає: обсяг і власне якість отриманих знань; потреби пізнання, професійного та світоглядного самовдосконалення; формування здатності практичної реалізації професійних знань, умінь, навичок, їх адаптування до мінливих обставин трудової діяльності.*

*Ключові слова: самореалізація, інтелектуально-інноваційний розвиток, професійна мотивація та адаптація, особистість, освіта.*

У контексті сучасних завдань інтелектуально-інноваційного розвитку регіонів України питання відтворення і використання інтелектуального і загалом фахового потенціалу молодого покоління постають у радикально відмінних аспектах. Висуваються нові вимоги не лише до якісних параметрів інтелектуального потенціалу, але й до суто особистісних характеристик молодих фахівців – їх ініціативності, самостійності, критичності мислення, креативності, витривалості у складних ситуаціях, почуття партнерства та толерантності при міжособистісних взаємодіях і водночас моральної готовності до конкурентного змагання за посади і винагороди. Саме зростаючий вплив різноманітних складових людського фактора як на

успішність індивідуальної трудової діяльності, так на економічну діяльність підприємств (інституцій) і регіонів загалом суттєво актуалізує проблеми професійного становлення та професійної самореалізації молоді.

Самореалізація – це здійснення можливостей розвитку “Я” засобами власних зусиль, співтворчості, співдіяльності з іншими людьми, соціумом і світом у цілому. Вона передбачає збалансований і гармонійний розвиток різних аспектів особистості через докладання адекватних зусиль задля розкриття генетичних, індивідуальних та особистісних потенціалів і досягається лише тоді, коли в людини є сильний спонукальний мотив особистісного зростання [1]. Самореалізація включає:

- здатність людини об’єктувати багатство свого внутрішнього світу в конкретних формах діяльності;
- процес практичного втілення здібностей і особистісних потенцій;
- прагнення розвивати сильні сторони своєї особистості.

Основними сферами самореалізації особистості є приватне життя та професійна діяльність. Професійна самореалізація здійснюється за закономірностями, притаманними особистісній самореалізації, оскільки їх неможливо розмежувати ні в часовому, ні в просторовому, ні в сутнісному вимірі. Зміст феномену самореалізації складають процеси зростання, розвитку, самовдосконалення та самовияву людини.

Термін самореалізація” часто вживають як синонім терміну “самоактуалізація”. Ці два поняття описують дуже близькі феномени, що проявляються у стійких позитивних змінах в особистості, спрямованих на реалізацію її природного потенціалу: “індивідуалізацію” (Юнг К.); повну реалізацію справжніх можливостей (Хорні К.); внутрішню активну тенденцію до саморозвитку на зразок істинного самовираження (Перлз Ф.); прагнення людини до найбільш повного виявлення і розвитку можливостей і здібностей (Роджерс К.); прагнення людини стати тим, ким вона спроможна стати (Маслоу А.).

В українській та російській наукових школах самореалізація розглядається як переважно свідомий, цілеспрямований процес розкриття й опредметнення сутнісних сил особистості в різноманітній практичній діяльності. Становлення суспільно активної та гармонійно розвиненої особистості значною мірою залежить від особистих зусиль самої людини, орієнтованих на самовдосконалення та самореалізацію як неодмінну умову досягнення успіху в житті [2]. Це процес усвідомлення і кристалізації особистістю власної сутності та розгортання її у вигляді реалізації індивідуального потенціалу з його опредметненням у професійній діяльності. Передумовами самореалізації виступають: вроджена тенденція особистості до зростання і розвитку; суперечності між наявними цілями і ступенем їх реалізації; внутрішньо-особистісні суперечності та зовнішні впливи, що можуть породжувати особистісні кризи; діалектичні суперечності між становленням та розкриттям внутрішньої сутності, між соціальним і біологічним, суспільним та індивідуальним.

Психологічним механізмом трансформації зазначених передумов у дієві позитивні чинники самореалізації є активізація зусиль особистості на подолання відповідних внутрішніх суперечностей та розв'язання криз, а також на залучення сприятливих елементів (агентів) середовища діяльності в особистісні структури.

Самореалізація можлива за умови достатнього рівня самосвідомості і активності особистості. Її детермінантами виступають відповідні інтереси, цінності, цілі, ідеали, наявність внутрішньої потреби та зовнішніх спонук до самореалізації. Потреба у самореалізації властива людині від природи і впливає з інших природних потреб особистості, породжується ними, спричиняє і підпорядковує їх.

У процесі професійного становлення та реалізації особистості молодим людям доводиться долати значні перешкоди. Тому дуже важливо, чи готова молодь до цих перешкод, чи готували її до них впродовж

попередніх етапів життєвого шляху і з'ясувати, що у цьому напрямку повинні зробити соціальні інститути (сім'я, школа, ВНЗ). Саме у цих інституціях, окрім суто професійних знань, повинен закладатись у свідомість підростаючого покоління та студентської молоді алгоритм дій у тих чи інших складних або й критичних обставинах (вибір професії, пошук роботи та адаптація до неї, численні перепрофілювання, врешті загроза безробіття або реальний статус безробітного тощо).

Тому в системі заходів, спрямованих на становлення високого професіоналізму молоді, реалізація якого має здійснюватись у контексті інтелектуально-інноваційного розвитку, головною ланкою виступає освіта – зокрема, професійно-технічна, вища професійна, врешті пожиттєва, прагнення і готовність до якої слід прищеплювати з юнацького віку як обов'язковий елемент ціннісних орієнтацій професіоналів XXI століття.

Про достатній розвиток на Львівщині регіональної мережі освітніх закладів усіх рівнів свідчать наступні показники: на початок 2007/2008 навчального року в області функціонували 1480 загальноосвітніх закладів (навчалось 297,2 тис. учнів) та 62 професійно-технічні заклади (32113 учнів). Підготовку спеціалістів з вищою освітою здійснюють 26 вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації (8 технікумів, 9 училищ, 9 коледжів) та 27 закладів III-IV рівнів акредитації (8 інститутів, 13 університетів, 6 академій). Відповідно, у цих закладах здобували вищу освіту 22785 та 149950 студентів. Частка осіб, охоплених навчанням, відносно до кількості населення віком 6-22 роки, на початок 2007/2008 навчального року становила 88,2%, причому спостерігається послідовна позитивна динаміка охоплення підростаючих поколінь навчанням, починаючи з 2000-2001 навчального року, коли цей показник склав 79,9%.

Найсприятливішими є показники розвитку в області вищої освіти: частка студентів ВНЗ збільшилась у 2007 р. порівняно з 2000 р. на 56%: з розрахунку на 10 тис. населення цей показник зріс з 432 до 675. У

професійно-технічних та загальноосвітніх закладах ця динаміка була від'ємною (зниження становило, відповідно, з 141 до 125 і з 1442 до 1161).

Випуск студентів вищими навчальними закладами характеризується загалом позитивною динамікою показників, проте досягається вона за рахунок зростання кількості випускників закладами III-IV рівнів акредитації (табл. 1).

Інтелектуальний потенціал випускників ВНЗ та рівень їх фахової кваліфікації найбільш інтенсивно підвищується шляхом їх наукової підготовки, зокрема в аспірантурі та докторантурі. В 2007 році в області функціонувало 30 аспірантур (навчалось 2296 осіб) і 14 докторантур (66 осіб). Закінчили підготовку, відповідно, 494 та 19 осіб [3].

Таблиця 1

Випуск студентів вищими навчальними закладами

	Випущено, осіб			
	2004	2005	2006	2007
Всього	26410	29031	30410	38715
Заклади I-II рівнів акредитації	9372	9189	8142	7567
Заклади III-IV рівнів акредитації	17038	19842	22268	31148

Про достатньо високий рівень наукової кваліфікації викладацького складу ВНЗ Львівського регіону засвідчує, зокрема, порівняльний аналіз показників, що характеризують наявність у педагогічних працівників наукового ступеня та звання (табл. 2).

З наведених даних видно, що за абсолютною кількістю педагогічних працівників, які мають наукові ступені й звання, Львівський регіон належить до найсильніших в Україні, причому відповідні показники наближаються або й перевершують показники економічно найбільш розвинених регіонів України, у тому числі й тих, які відзначаються значно вищою чисельністю населення [4].

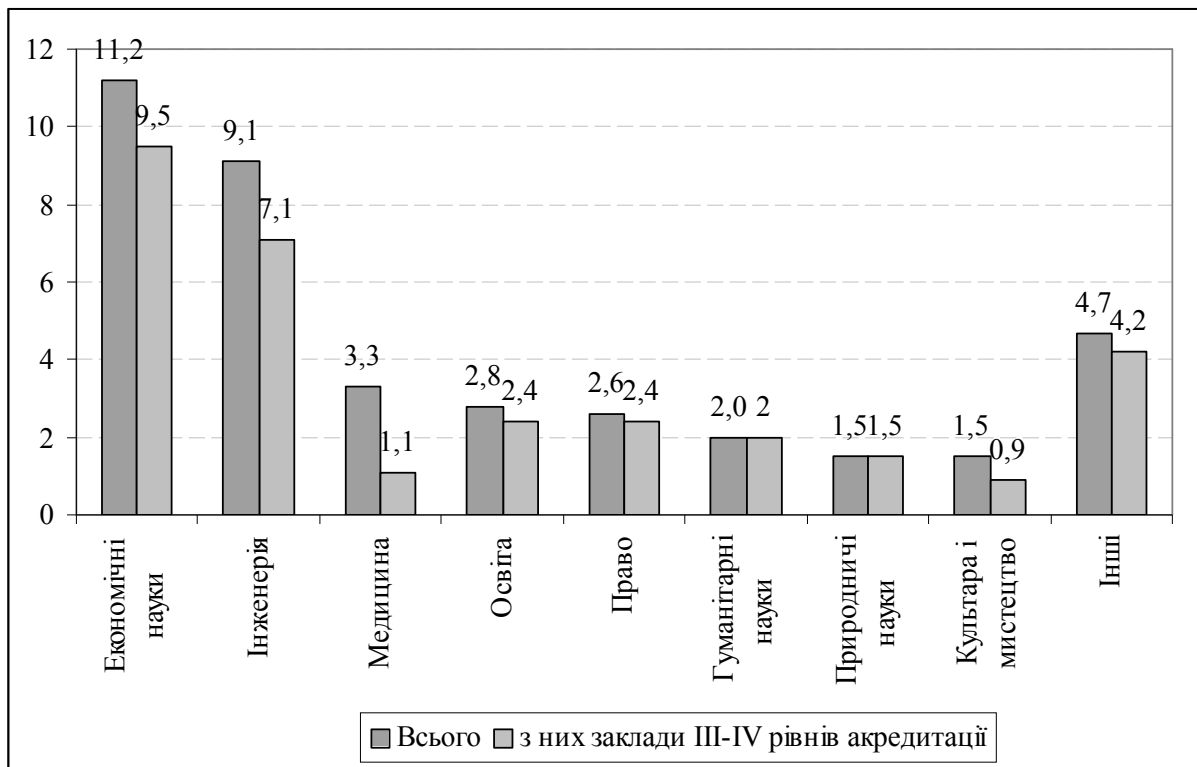
Таблиця 2

Наукові ступені та учені звання викладацького складу ВНЗ  
на початок 2006/07 н.р. за регіонами

	Педагогічні працівники				Науково-педагогічні працівники			
	ті, що мають науковий ступінь		ті, що мають учене звання		ті, що мають науковий ступінь		ті, що мають учене звання	
	к.н.	д.н.	доц.	проф.	к.н.	д.н.	доц.	проф.
	I-II рівнів акредитації							
Україна	1029	66	384	71	114	24	58	28
Дніпропетровська	40	3	5	4	-	-	-	-
Донецька	93	8	38	12	-	-	-	-
Закарпатська	25	5	12	6	6	-	4	-
Луганська	9	-	3	-	-	-	-	-
Львівська	135	6	46	5	-	-	-	-
Одеська	41	3	10	2	-	-	-	-
Харківська	119	6	55	11	-	-	-	-
м. Київ	119	6	31	4	101	24	52	28
	III-IV рівнів акредитації							
Україна	746	106	461	115	58701	11525	42090	11524
Дніпропетровська	22	-	6	-	3739	750	2689	725
Донецька	32	2	22	-	3902	779	2859	717
Закарпатська	5	-	14	5	563	164	377	146
Луганська	21	1	12	-	1901	408	1447	388
Львівська	42	2	12	1	4801	844	3439	852
Одеська	41	-	30	-	3910	753	2925	900
Харківська	26	3	14	3	7991	1577	5830	1733
м. Київ	503	98	336	106	13962	3195	9567	3038

Таким чином, за кількісними характеристиками ситуацію в регіоні з підготовкою молодих спеціалістів у системі вищої освіти можна вважати достатньо сприятливою. Однак, при цьому розподіл випускників ВНЗ за спеціальностями відзначається нерівномірністю у 2007 р.: майже кожен третій фахівець здобув освіту в галузі економіки і кожен четвертий – в інженерії, натомість лише кожен дванадцятий – у галузі медицини, чотирнадцятий – освіти, п'ятнадцятий – права (рис. 1).

Випуск спеціалістів вищими навчальними закладами  
за спеціальностями у 2007 році, тис. осіб



Отже, на Львівщині однозначно домінує підготовка спеціалістів з економічних та інженерних дисциплін (56% від загального числа випускників), що безпосередньо продиктовано перш за все запотребованнями економічного розвитку регіону [5].

Водночас привертає увагу дуже незначна частка випускників-освітян, що видається неадекватним і нелогічним у світлі сучасних вимог щодо інтенсифікації освіти, зростання її ролі в інтелектуалізації суспільства, власне, знаннєвої трансформації економіки. Стратегія підготовки у регіоні спеціалістів у галузі освіти має бути узгодженою зі стратегією інтелектуально-інноваційного розвитку та сприяти усвідомленню суспільством домінант знань у економічних процесах.

Насторожує також витіснення на задній план гуманітарної та культурологічної освіти в структурі підготовки у регіоні фахівців вищими навчальними закладами. Серед випускників 2007 року частка гуманітаріїв склала менше, ніж 6%, а спеціалістів у галузі культури і мистецтва – відповідно – біля 4% і менше 3%. У цей самий період серед організацій

Львівщини, що виконували наукові та науково-технічні роботи, розробками з гуманітарних наук займались лише 4,8%. Отже відбувається вихолощення світоглядних, духовних, морально-етичних, культурологічних цінностей з освітньої сфери, що може призвести до відповідного збіднення цілей і мотивів трудової діяльності, прагматизації смислових її характеристик.

З іншого боку, зазначені диспропорції у галузевій структурі підготовки фахівців засвідчують обмеження “асортименту” сфер професійної самореалізації. Якщо виявлені тенденції триватимуть надалі, доводиться очікувати деформації світоглядних, ціннісно-орієнтаційних та суто мотиваційних механізмів професійного становлення молоді. Ймовірно є також подальше змістовне обмеження чинників, що сприяють розвитку й втіленню її фахового потенціалу в реальній трудовій діяльності.

Загалом, за сучасних умов стан професійної підготовки молоді виступає водночас і вагомим чинником інтелектуально-інноваційних процесів і одним з індикаторів їх успішності (досягнутого рівня, а також тенденцій розвитку). Проте оптимістичні кількісні показники, що характеризують охоплення молодих людей вищою освітою, динаміку відкриття чи розширення ВНЗ, освітньо-кваліфікаційний і науковий рівень педагогів тощо є суто формальними ознаками стану професійної освіти, нерідко тільки його “вітриною”. Визначальними для становлення професіонала, особливо, коли йдеться про підготовку майбутнього активного суб’єкта інноваційних процесів, є відносно латентні якісні параметри освіти, які не піддаються безпосередньому оцінюванню й контролю.

З точки зору потреб (вимог) інноваційного розвитку вельми важливим є змістовне, насамперед знаннєве наповнення професійної підготовки. Знаннєвий критерій якості професіоналізації виступає принаймні у трьох різновидах: а) обсяг і власне якість отримуваних знань, причому не тільки суто професійних, але й загальноосвітніх, світоглядних, гуманітарних; б) прищеплення студентам уміння набувати, поновлювати знання



(методичний аспект самоосвіти), а також потреби пізнання, професійного та світоглядного самовдосконалення (мотиваційний аспект); в) формування здатності практичної реалізації професійних знань, умінь, навичок, їх адаптування до мінливих обставин трудової діяльності.

При позитивному вирішенні у ВНЗ відповідних завдань створюється фундамент для становлення у випускників готовності реалізувати своєрідний “когнітивний стиль життя” як системи знаннево-орієнтованої фахової й позафахової поведінки – необхідної ознаки майбутнього “якісного” професіонала, який діятиме в контексті знанневої економіки і життєдіяльність якого загалом здійснюватиметься в контексті інноваційного суспільства.

Набуття зазначених властивостей поведінки, когнітивного стилю життєдіяльності як умова ефективної самореалізації в інноваційному середовищі є складним і довготривалим процесом, що вимагає від молоді значних зусиль, як адаптаційних, так і креативних.

Дослідження труднощів і психологічних проблем, пов’язаних з професійним становленням і самореалізацією молоді, пошук шляхів їх подолання є дуже важливим як з точки зору захисту інтересів самої молоді, так і для життєдіяльності всієї регіональної спільноти. Треба враховувати, що частка молодих людей віком від 15 до 34 років (це найширше потрактування верхньої межі молодості) серед усіх працівників області складає 31,0% (по Україні – 31,5%), а це майже третина працюючого населення. Тому будь-які відхилення чи невдачі в становленні та реалізації трудового і професійного потенціалу молодого покоління негативно позначаються на формуванні та функціонуванні відповідного потенціалу регіону, відтак можуть створювати суттєві перешкоди для його суспільно-економічного розвитку.

Перебіг професійної кар’єри, її зовнішнє (через управлінські впливи) та внутрішнє (морально-волове, мотиваційне) регулювання значною мірою залежить від застосування об’єктивних і суб’єктивних критеріїв успішності

трудової діяльності. При цьому важливими є їх “асортимент”, адекватність і стабільність застосування. Мучинські П. виділяє об’єктивні критерії успішності: продуктивність праці, точність виконання, якість і конкурентоздатність продукту праці; темп нарощування кваліфікації; абсентизм (відсутність на робочому місці); порушення режиму праці, а також суб’єктивні критерії: оцінкові судження керівництва та колег; реагування персоналу [6].

Молоді фахівці, особливо початківці, мають бути докладно ознайомлені з набором (“асортиментом”) критеріїв трудової успішності, з особливостями їх застосування на даному підприємстві (в організації). Суттєвим психологічним аспектом використання критеріїв успішності є урахування механізму перенесення зовнішніх оцінкових критеріїв у внутрішній план особистості, їх умонтування в самооцінкову шкалу. Надалі вже самооцінка успішності справляє вплив (позитивний або негативний) на саморегуляцію діяльності працівника і отже – на кар’єрне просування.

У роботі з молодими спеціалістами головним психологічним завданням керівників (наставників) є прищеплення оптимальної мотивації трудової активності. За особистісним джерелом внутрішнього спонукання до діяльності можна розрізнити три види мотивації:

- 1) мотивація уникнення небезпеки (страх покарання, невдачі, осуду тощо);
- 2) мотивація успіху, здобутків і досягнень (матеріальної чи моральної винагороди, кар’єрного зростання, почесей, життєвих благ та ін.). Розуміння працівником та суб’єктивне “ранжування” відповідних здобутків залежить від особистісної ієрархії цінностей;
- 3) мотивація саморозвитку, самовдосконалення, досягнення досконалості (як ідеальна ціль).

Кожен з цих видів мотивації більшою чи меншою мірою присутній в мотиваційній системі особистості й актуалізується залежно від

індивідуально-психологічного профілю потребово-ціннісних орієнтацій суб'єкта праці, а також під впливом його життєвих обставин, ситуації та умов діяльності. Будь-який з конкретних мотивів ситуативно може справляти позитивну (або й блокуючу) дію на професійне становлення і реалізацію. Однак безумовно оптимальною для досягнення і втілення професіоналізму є мотивація саморозвитку й досконалості, яка сприяє: максимальному внескові фахівців у функціонування і розвиток підприємства (організації), а відтак – в економічний та соціальний розвиток регіону; психологічному комфорту працівника; гармонізації міжособистісних та суспільних відносин; багатогранному прогресивному розвитку особистості, збагаченню її духовного, інтелектуального, фахового потенціалів, необмеженому поглибленню її змістовних характеристик.

Суттєвий внесок у розуміння процесів професіоналізації забезпечує їх розгляд через призму психологічних феноменів адаптації. Професійне становлення, окрім іншого, виступає як процес адаптації до вимог, що їх професія висуває перед особистістю, інтелектом, психосоматичною організацією (регуляторами) життєдіяльності.

Весь хід навчання спеціаліста (вузівського, післяосвітнього, при перепідготовках і підвищенні кваліфікації, врешті – на робочому місці) та набуття реального професійного досвіду пов'язаний з пристосуванням до змісту, умов, вимог фахової діяльності, до її внутрішнього середовища (соціального, соціально-психологічного, фізичного та ін.) й зовнішнього середовища (суспільні, економічні, екологічні чинники тощо). Відбувається також адаптація молодого фахівця до потреб і чинників загального життєвого простору, в якому і для якого функціонує організація (інституція, підприємство), що є місцем праці конкретного суб'єкта і який слід сприймати й враховувати у різних масштабах - глобалізаційному, державному, регіональному, вузько-територіальному.

Сучасні професійно-адаптаційні процеси доцільно аналізувати насамперед з точки зору вимог до інтелекту, функціональне навантаження на який в процесі професійного становлення та професійної реалізації стрімко зростає у міру загальної інтелектуалізації, креативізації праці, впровадження новітніх інформаційних й інноваційних технологій.

Важливою психологічною проблемою професіоналізації є співвідношення та взаємодія в її механізмах інтелектуальної та мотиваційної складових. Мотиваційна готовність молоді на високому рівні виконувати професійні обов'язки пов'язана з усвідомленням нею своїх власних можливостей і потреб, прийняттям професійної діяльності як бажаної або ж хоча й вимушеної, але доцільної сфери реалізації себе. У психологічному плані ефективність професійного зростання молодих людей залежить перш за все від активізації таких внутрішніх особистісних регуляторів, як ціннісна орієнтація, позитивна самооцінка, креативність та ініціатива, врешті цілісна, гармонійна система мотивів фахової діяльності як ознака сформованої професійної мотивації. Саме тому процес формування майбутніх професіоналів у вищих навчальних закладах повинен обов'язково враховувати мотиваційний аспект виховання молодого спеціаліста: з самого початку навчання перед студентами має висуватись ідея самореалізації як елемента життєвої філософії загалом, та як рушійної сили особистісного розвитку й самоствердження.

Натомість об'єктивно потенційна можливість успішної фахової самореалізації особистості визначається в першу чергу рівнем фахової та загальної освіченості, причому дієвість освітніх чинників стрімко посилюється з наростанням інтелектуально-інноваційних трансформацій економіки. Проте саме по собі навчання, навіть відмінне, отримання диплому ВНЗ не гарантує, що людина досягне своєї мети. Зокрема, безробіття, яке може супроводжувати молодого спеціаліста вже у перші місяці після закінчення навчання, складні обставини першої трудової діяльності можуть

розчарувати і навіть зламати його. Тому, досліджуючи проблеми самореалізації, доцільно розглядати молоду людину як суб'єкта, що розвивається у міру одержання нового досвіду подолання труднощів та набуття необхідних для цього властивостей.

До специфічних феноменів, які перешкоджають професійній самореалізації, належать синдром вигорання (коли не здійснюються головні критерії самореалізації – задоволення й користь), а також довготривалий професійний стрес, найбільш властивий людям з невисоким рівнем самореалізації, та зумовлений як особистісними, так і ситуативними факторами.

Успішність працевлаштування служить зовнішнім індикатором самореалізації особистості у професійній сфері. В умовах безробіття особливо жорстко перевіряється здатність молодої людини до вирішення важких проблем життєдіяльності. Втрата роботи є складною, критичною обставиною, яка у той же час може стати поворотною подією на життєвому шляху, надаючи суб'єктові нові можливості змінити власне життя. Питання працевлаштування час від часу виникає перед людиною на різних етапах самореалізації, причому воно швидше зумовлюється високим реалізаційним потенціалом особистості. Проблема безробіття полягає не лише у відсутності вільних робочих місць як таких, а в браку саме таких вакансій, які за розміром оплати, змістом і умовами були б привабливими для сучасної молоді, створювали для неї гідне середовище самореалізації.

Одним з найважчих психологічних випробувань для молодих спеціалістів є труднощі з працевлаштуванням безпосередньо після закінчення ВНЗ. В Україні частка випускників, які отримують скерування на роботу складає менше третини від їх загального числа (за даними 2006 р. – 31,5%), причому Львівський регіон перевершує середній рівень по державі й належить за цим показником до восьми найкращих регіонів (табл. 3).

Так само Львівська область відзначається одним з найвищих показників скеровування на роботу випускників, що навчались за рахунок бюджетних коштів (86,3% від загального числа працевлаштованих при середньому рівневі по Україні – 81,7%). Тим не менш, наведені дані засвідчують усю серйозність проблеми першого працевлаштування, здатність до вирішення якої є одним з найважливіших індикаторів самореалізаційної спроможності на першому етапі практичного залучення до трудової діяльності [7].

Відносно найлегше вдається подолати труднощі першого працевлаштування тим молодим людям, які володіють кількома професіями, або додатковими характеристиками інтелектуально-інноваційної готовності (знання декількох іноземних мов, висока комп'ютерна грамотність, спеціальна менеджментська підготовка й особливо – вже набутий досвід відповідної діяльності), адекватно оцінюють свої можливості та вміють себе самопрезентувати, визнають свою недосконалість і тому виявляють наміри розвивати позитивні якості, усувати прогалини у знаннях та досвіді, з повагою і толерантно ставляться до вимог і умов, які висовує працедавець.

На сучасному етапі економічного розвитку особистісна психологічна готовність до самореалізації передбачає наявність у молодого фахівця основних характеристик конкурентоздатності, таких як потреба в досягненнях, схильність до творчості, цілеспрямованість, рішучість, вміння йти на розумний ризик. Значний стаж роботи працівників автоматично не забезпечує сформованість конкурентоздатності та успішну самореалізацію. Необхідна постійна наставницька та саморозвиваюча робота, спрямована на вироблення у початкуючих фахівців уміння застосовувати нестандартні прийоми, інноваційно підходити до виконання своїх професійних обов'язків і функцій.

Кількість випускників, які отримали скерування на роботу  
у 2006 році, за регіонами

	Кількість випускників, які отримали скерування на роботу	
	Усього, осіб	у % до загальної кількості випускників
Україна	173624	31,5
Вінницька	4802	38,8
Волинська	2447	35,8
Дніпропетровська	15795	40,4
Донецька	15111	32,2
Житомирська	3781	32,7
Закарпатська	1299	29,9
Запорізька	6532	31,7
Івано-Франківська	3542	26,7
Київська	2687	30,2
Кіровоградська	2285	28,7
Луганська	8994	35,4
Львівська	11364	37,4
Миколаївська	3089	32,8
Одеська	11219	42,4
Полтавська	5552	37,0
Рівненська	27,58	24,6
Сумська	4029	27,9
Тернопільська	2124	14,7
Харківська	18050	34,8
Херсонська	3226	25,9
Хмельницька	3406	32,3
Черкаська	3957	28,3
Чернівецька	2774	32,5
Чернігівська	2933	32,1
м. Київ	27184	24,6

Для досягнення високого рівня самореалізації інтелектуальних можливостей молодих спеціалістів, ефективного залучення їх у інноваційний простір необхідне системне забезпечення в регіоні низки чинників, безпосередньо спрямованих на розвиток інтелектуального капіталу, таких як:

- удосконалення системи освіти; підвищення рівня діяльності наукових й освітніх закладів, насамперед математичного, кібернетичного профілю, а також у сфері менеджменту;
- створення робочих місць у перспективних високотехнологічних галузях;
- цільове стимулювання наукового прогресу (високоефективні наукові колективи, депозитарії інтелектуальної власності);
- забезпечення трансфер високих технологій у виробничу сферу;
- організація високоефективної індустрії інформаційних технологій, орієнтованих на участь у світовому розподілі праці.
- формування розвинутої комп'ютерно-комунікаційної інфраструктури;
- підготовка достатньої кількості спеціалістів у галузі програмування;
- підготовка фахівців з іноземних мов (насамперед англійської) за спеціалізацією "технічна мова";
- протидія деградації інтелектуального потенціалу, зокрема внаслідок відтоку "мізків", поширення наркотичної, ігрової залежності тощо;
- стабілізація, забезпечення системності й послідовності регіональних стратегій, програм, інструктивних матеріалів щодо інтелектуально-інноваційного розвитку з урахуванням вимог державного законодавства а також активізація законодавчих ініціатив зі зазначеного кола проблем.

Освіта має сприяти формуванню у молодих людей гнучкої психологічної структури особистості, здатної до постійних та адекватних змін під впливом нових знань та мінливих обставин життєдіяльності. Для розвитку інноваційної компоненти самореалізації молоді у професійній діяльності потрібно спрямувати післядипломну освіту та самоосвіту на:



збереження і розвиток креативних властивостей особистості; формування потреби безперервного, у т.ч. самостійного оволодіння професійними знаннями; розвиток здібностей до фахового перепрофілювання упродовж усього подальшого трудового життя; оперативне оволодіння інформацією та інформативними технологіями.

Підсумовуючи викладене, можна стверджувати, що в регіоні створюються об'єктивні передумови для розширеного відтворення інтелектуального і фахового потенціалу молоді, а також його розкриття і втілення у процесі професійної самореалізації.

Водночас, системні виклики, пов'язані з глобалізаційними процесами й євроінтеграційними сподіваннями України, диктують необхідність удосконалення молодіжної політики у сфері формування професіоналізму молоді. Основні зусилля слід спрямувати на послідовне нарощування, а також інноваційне наповнення інтелектуальних запитів і потреб студентської молоді та молодих фахівців. Урахування у відповідних Стратегіях і Програмах сутності реципрокних залежностей між розвитком мотиваційної й когнітивної сфер особистості дає ключ до практичного вирішення через професіоналізацію молоді проблем не лише оптимального відтворення інтелектуального потенціалу, але й його якісного збагачення, надання йому інноваційної спрямованості.

#### Список використаних джерел

1. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. – СПб.: Изд-во «Речь», 2005. – С. 52.

2. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита / Психологический журнал, 1994. – Т. 15. - № 1. – С. 13-18.

3. Стратегія розвитку Львівської області до 2015 р. Вип. 6. – Головне управління статистики у Львівській області, 2008. – С. 256.

4. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2006/07 навчального року. Статистичний бюлетень. Державний комітет статистики України. – К, 2007. – С. 95, 97

5. Стратегія розвитку Львівської області до 2015 р. Вип. 6. – Головне управління статистики у Львівській області, 2008. – С. 257.

6. Мучински П. Психология, профессия, карьера 7-е изд. – СПб: Питер, 2004. – С. 97-99.

7. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2006/07 навчального року. Статистичний бюлетень. Державний комітет статистики України. – К, 2007. – С. 87.